

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DE PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS
PAPÉIS DE VIDA: DIFERENÇAS
INTERGERACIONAIS**

Amanda Alves Reis

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2014

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DE PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE
VIDA: DIFERENÇAS INTERGERACIONAIS**

Amanda Alves Reis

Dissertação Orientada pela Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos do Trabalho e das Organizações

2014

Agradecimentos

Este espaço é dedicado a prestar um pequeno agradecimento pela grande diferença e pelo contributo que todos tiveram na realização desta dissertação.

À Professora Rosário Lima, pela sua incansável orientação e disponibilidade, por toda a persistência, perfeccionismo, conselhos e sermões ao longo deste projeto.

À Professora Ana Sousa Ferreira pela ajuda no tratamento estatístico, essencialmente nos momentos de maior desespero.

Aos meus pais, que atravessaram mares e moveram montanhas para me darem o melhor. Espero, acima de tudo, que a concretização desta etapa seja não só um orgulho meu como deles também. “Wherever I go, whatever dreams I follow, I will always be your daughter and I will always love you.”

Ao Helder, por todo o carinho, todo o amor e motivação, e por me aturar tanto a mim e aos meus desânimos, frustrações e concretizações ao longo do desenvolvimento desta dissertação. Por ser sempre o mais forte e fazer-me ter coragem para seguir em frente mesmo quando tudo parece incerto. Por tudo, e por mais que agradecer-te não se faça em papel mas sim todos os dias, obrigada.

Ao meu irmão Maxwell, que vê sempre o lado positivo da vida, tira-me do sério e faz-me voltar à realidade ao longo de todos estes anos. Porque nem sempre os irmãos mais velhos são os que protegem e aconselham, mas por vezes os mais novos. Sempre acreditou em mim e fez-me querer dar sempre o meu melhor para ser um exemplo que ele possa seguir.

A todos os meus amigos, família e colegas por estarem presentes e apoiarem-me, cada um à sua maneira.

À Bindomatic, à SHL Portugal e à Frutalvor pelo seu contributo fundamental para a recolha dos dados, e a todos os restantes participantes nesta investigação.

... O vosso contributo foi essencial, o meu mais sincero obrigado.

ÍNDICE

RESUMO	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUÇÃO	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1. Saliência de Papéis	2
2.2. Satisfação com os Papéis de Vida	5
2.3. Diferenças entre Gerações	7
III. MÉTODO	10
3.2 Participantes	10
3.2 Instrumentos	11
3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA)	11
3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	13
3.3 Procedimento	14
IV. RESULTADOS	15
4.1. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão	15
4.2. Análise Correlacional	17
4.3. Análise Comparativa	21
V. DISCUSSÃO	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Médias, Desvios-Padrão e Coeficientes de Precisão	15
Quadro 2 - Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e de Adesão do ISA e as Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida, nas 3 Gerações.	18

RESUMO

A instabilidade organizacional com que as organizações se veem hoje obrigadas a lidar, leva-as a atribuírem cada vez mais importância à satisfação dos seus colaboradores. Por outro lado, apesar do trabalho continuar a ser central na vida das pessoas, independentemente das diferenças intergeracionais, cada vez mais o desempenho dos outros papéis deve ser contemplado com vista à satisfação no trabalho e ao bem estar dos indivíduos. Neste sentido, o estudo da relação entre saliência e satisfação dos diversos papéis de vida, torna-se relevante para a estratégia organizacional de modo a dar uma resposta mais adequada aos seus colaboradores. A presente investigação visa estudar a relação entre a Saliência de Papéis e a Satisfação com os Papéis de Vida, bem como comparar as diferenças observadas ao nível das três gerações (Geração Y, Geração X e Geração Baby Boom) atualmente inseridas no mercado de trabalho. Para a recolha dos dados, utilizaram-se o Inventário sobre a Saliência das Atividades e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, aplicados a uma amostra aleatória de 116 participantes. Os resultados obtidos revelam que a satisfação no papel de trabalho encontra-se fortemente relacionada com a saliência desse mesmo papel na vida dos indivíduos, mas que a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação destes diverge a nível geracional, não se podendo assumir a mesma influência e resultados para cada uma das gerações. No final são discutidos os contributos do presente estudo, as suas limitações e possíveis linhas de investigação futuras.

Palavras Chave: gerações, saliência de papéis, satisfação com papéis de vida

ABSTRACT

The instability that organizations are forced to deal with these days, guides them to attribute more and more importance to their employees' satisfaction. On the other side, although work continues to assume the center stage of peoples' life, despite the generational differences, more and more performance on other life roles has to be looked at while contemplating work satisfaction and personal well being. This way, the study of the relationship between life roles salience and satisfaction becomes relevant for the organizational strategy, in order to respond adequately to their employees needs. The present investigation aims to study the relationship between Role Salience and Satisfaction with Life Roles, while comparing the differences observed across the 3 generations (Generation Y, Generation X and Generation Baby Boom) currently in the workforce. The Salience Inventory and the Scale of Satisfaction with Life Roles were the tools of choice, applied to a random population of 116 participants. The results show that satisfaction in the role of work is strongly related with work salience, but that the relation between role satisfaction and role salience differs by generation, not allowing us to admit the same influence and results for every generation. In the end there's a discussion on the contributions of the present study, its' limitations and suggestions for future research lines.

Keywords: generations, role salience, life roles satisfaction

I. INTRODUÇÃO

No atual e exigente clima de mudança que as organizações vivem, é importante contemplar não só o papel de trabalhador como também a articulação deste com o desempenho de outros papéis de vida com vista a contribuir para o bem estar dos colaboradores. Cada vez mais se fala de satisfação/insatisfação profissional, do conflito trabalho-família e da importância do *work-life balance*.

Embora o trabalho continue a assumir o maior espaço na vida do ser humano (Conte, 2003), o que se traduz na importância do papel de trabalhador, a saliência para além de implicar o espaço ocupado na esfera de vida do indivíduo, abarca o dispêndio de tempo e energia, e a dedicação e ligação emocional e afetiva aos papéis (que não apenas o de trabalhador) que os indivíduos desempenham. Tal como é fundamental o equilíbrio para a vida em geral, é também importante o equilíbrio entre o desempenho dos vários papéis de vida e, conseqüentemente, a satisfação obtida através destes de modo a evitar o conflito entre papéis. Nesta sequência, poder-se-á assumir que a saliência de um papel apresenta a relação com a satisfação obtida através do desempenho desse mesmo papel, bem como com outros papéis de vida a que os indivíduos atribuem importância na ocupação do seu tempo e em prol do seu bem estar.

Atualmente confrontamo-nos com três gerações no mercado de trabalho, cuja diversidade de valores, comportamentos e posições de vida e no trabalho não devem ser negligenciados. Certamente que um indivíduo pertencente à Geração *Baby Boom*, conhecida como uma geração mais dedicada ao trabalho, não valoriza as mesmas condições de trabalho e os mesmos benefícios do que um indivíduo que valoriza a autonomia e o maior equilíbrio entre a vida profissional e a familiar, o que se constata na geração mais nova do mercado de trabalho, ou o futuro das organizações, o que é mais revelador por parte da Geração Y.

A presente investigação tem como objetivo estudar a relação entre a saliência dos cinco papéis analisados no âmbito do *Work Importance Study* (Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres) e a satisfação obtida com os papéis de vida avaliados (Profissional, Familiar e Lazer), e comparar as gerações contempladas - Geração Y, Geração X e Geração Baby Boom.

Procede-se inicialmente ao enquadramento teórico e à formulação das hipóteses de investigação com base na revisão de literatura efetuada. Apresenta-se de seguida o método

(participantes, instrumentos utilizados e procedimento adotado), os resultados obtidos e, por fim, a discussão destes bem como a referência às limitações do estudo e a futuras linhas de investigação.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Saliência de Papéis

Nas últimas décadas, temos vindo a observar diversas mudanças que vão para além das que se verificam ao nível organizacional e da estrutura do trabalho. Por outro lado, o mercado de trabalho tem mudado ao longo dos anos em função das diferentes gerações que vão entrando e saindo do mesmo, levando as organizações também a adaptarem-se aos valores da *geração trabalhadora*. Com estas alterações, também o conceito de carreira evoluiu, e foi-se adaptando à realidade vivida em cada momento.

Super (1963) acreditava que o trabalho tinha a mesma importância para todas as pessoas, tendo posteriormente revisto a sua posição e defendido que, de facto, o trabalho pode ser mais ou menos importante para um indivíduo pelas mais diversas razões (Super, 1995). Para explicar o comportamento profissional, Super (1976) propõe o Modelo de Desenvolvimento de Carreira, o que coincide com o momento em que emerge o conceito de “saliência de papéis”. (Jardim, 2010). Ao falar de importância, fala-se de saliência, pelo que Super (1995) refere que para além do trabalho poder ser mais ou menos importante (saliente) para um indivíduo, a importância do papel de trabalhador é comparada com a dos outros papéis que cada indivíduo desempenha.

Na continuidade da perspectiva de Donald Super, mais recentemente Savickas (2005) propõe um conceito de carreira como sendo uma forma de explicar os processos interpretativos e interpessoais, através dos quais os indivíduos atribuem significado e direção ao seu comportamento vocacional, e, deste modo, procura perceber que significado os indivíduos dão às tarefas de determinado contexto, e como interagem os diferentes contextos na sua história pessoal e na construção pessoal da carreira (Fraga, 2007). Aceita-se, assim, hoje em dia que para além do trabalho e da sua centralidade na vida das pessoas, existem outros papéis que se revelam também cruciais para a estruturação da sociedade atual em que vivemos (Lima, 2011).

Mas tal como já referido, os estudos iniciais sobre os outros papéis de vida que não o de trabalhador, remontam a Super, que inicialmente procurou através da abordagem *Life-span*,

Life-space dar uma imagem compreensiva da carreira com os seus múltiplos papéis, em conjunto com os seus diversos determinantes e as interações entre estes (Fraga, 2007). Com esta abordagem Super elaborou graficamente o Modelo de Desenvolvimento de Carreira através do Arco-íris da Carreira (Super, Savickas & Super, 1996), e mais tarde Kidd e Knasel (1979, cit. por Rodrigues, 2003) apresentam um novo modelo criado com base neste, e que foi apresentado no âmbito do projeto internacional “Work Importance Study” (WIS), coordenado por Donald Super e que contou com a participação de vários países. Este projeto permitiu avaliar os valores e a saliência (a importância) atribuída aos diferentes papéis desempenhados pelos indivíduos (Ferreira Marques, cit. por Jardim, 2010), tendo sido definidos cinco papéis, a saber: trabalho, estudo, serviços à comunidade, casa e tempos livres (Super, 1990).

O conceito de saliência do papel de vida ou saliência da identidade foi proposto de forma a explicar os comportamentos associados aos diversos papéis sociais (Stryker & Serpe, 1994). A importância do papel diz respeito à importância psicológica de um domínio da vida do indivíduo em particular (Eddleston, Veiga & Powell, 2006). Também Bagger, Li e Gutek (2008) destacam que a importância dos papéis descrevem a relevância destes para o autoconceito, e desta forma encontra-se relacionado com o sentido de identidade dos indivíduos. Assim, um indivíduo pode encontrar-se comprometido com vários papéis e assumir várias identidades, embora estas identidades não sejam igualmente salientes (Bhowon, 2013). A saliência do papel, também conhecida como centralidade do papel (Martire, Stephens & Townsend, 2000) compromisso com o papel (Brown, Bifulco & Harris, 1987) e envolvimento pessoal (Frone, Russell & Cooper, 1992), oferece sentido, propósito e valor aos indivíduos (Noor, 2004).

As pessoas organizam os seus papéis de forma hierárquica de acordo com a importância de cada papel (Stryker, 1980). Já o Modelo da Importância dos Papéis, propõe que a importância de cada domínio de vida seja avaliado por três componentes (Ferreira-Marques, 1982), que em conjunto atribuem a saliência ao papel: uma componente afetiva (Adesão), uma componente cognitiva (Conhecimento) e o uso do tempo e o esforço dedicado ao desempenho de um papel (Participação). Nem todos os indivíduos experimentam os mesmos níveis de Adesão, Participação e Conhecimento, o que torna importante atender a estas diferenças individuais quando da avaliação da saliência de cada um dos papéis (Agostinho, 2013).

Evidências sugerem que quão mais saliente é um papel para o indivíduo, mais tempo e emoção são dedicados no desempenho desse papel (Stryker & Serpe, 1994; Greenhaus & Beutell, 1985). Desta forma, a saliência de um papel manifesta-se através de atitudes, emoções, compromissos e do conhecimento à cerca do mesmo (Lima, 2011). A importância /saliência de um papel é diferente de indivíduo para indivíduo, verificando-se também padrões nas preferências e nas importâncias atribuídas aos papéis de vida ao nível das diferentes gerações. Cennamo e Gardner (2008) demonstram que os indivíduos pertencentes à Geração Y (nascidos após 1982), atribuem mais importância à autonomia no trabalho e ao equilíbrio entre este e a família. Ao mesmo tempo, valorizam mais as recompensas financeiras provenientes do trabalho e menos o crescimento pessoal em virtude da atividade profissional, concluindo-se desta forma que esta geração olha para o papel de trabalhador como sendo menos saliente e menos central na sua vida, quando comparados com gerações anteriores (Chen & Choi, 2008, cit. Parry & Urwin, 2011), como descrito posteriormente.

A presente investigação foca-se na recolha de dados de indivíduos em idade adulta, e tal como vários estudos (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Cinamon & Rich, 2002) sugerem, o papel de trabalho e o de casa/família continuam a ser os mais importantes (salientes) na vida dos adultos (Bhowon, 2013). Da mesma forma que são os domínios de mais importância na vida destes, são também aqueles que gerem conflito quando os indivíduos tentam encontrar um equilíbrio entre a profissão e a casa/família. Ao falarmos de conflito falamos na interferência deste na satisfação no desempenho dos diferentes papéis de vida. Greenhaus e Beutell (1985) estabeleceram a base da investigação no domínio do conflito trabalho-família. Estes autores definem-no como uma forma de fricção na qual exigências e pressões dos dois domínios são mutuamente incompatíveis em alguns aspetos da vida dos indivíduos. Este tipo de conflito trabalho-família gera, como seria expectável, consequências a nível organizacional, como por exemplo através do aumento da intenção de *turnover*, do absentismo e da diminuição do desempenho organizacional (Geurts & Demerouti, 2003). Este tipo de conflitos, que podem ser igualmente extensíveis a outros papéis, revelam-se muito importantes, isto é como tendo as suas implicações no bem-estar dos indivíduos, razão pela qual se considera pertinente o seu estudo e compreensão em contexto organizacional.

A Teoria dos Papéis (*Role Theory*) é uma das mais populares, como sendo utilizada por investigadores para explicar o conflito trabalho-família. Segundo esta abordagem teórica, múltiplos papéis de vida resultam em conflitos inter-papéis como consequência da dificuldade sentida pelos indivíduos ao tentarem desempenhar cada papel com o maior sucesso possível, o

que parece ser acentuado pela incompatibilidade das exigências dos papéis de trabalho e família. Este conflito é bidirecional, falando-se assim de conflito trabalho-família e de conflito família-trabalho, e apesar destes dois tipos de conflito serem fortemente correlacionados, são constructos conceptualmente distintos (Duxbury, Higgins & Lee, 1994).

Segundo os pioneiros no estudo do conflito entre estes dois papéis ou atividades, Greenhaus e Beutell (1985), defendem que este tipo de conflito é o resultado de três componentes: conflito baseado no tempo, na tensão, e no comportamento. O conflito baseado no tempo ocorre quando a quantidade de tempo dedicada a um domínio torna mais difícil ou impossível de executar, e concluir tarefas de outro domínio. O conflito baseado na tensão refere-se à exaustão emocional que ocorre aquando da redução da eficiência num segundo papel de vida devido à fadiga e ao *stress* subjacente a um primeiro domínio. Por fim, o conflito baseado no comportamento ocorre quando comportamentos que são eficientes num domínio de vida não são igualmente funcionais num outro domínio (Greenhaus *et al.*, 2006).

2.2. Satisfação com os Papéis de Vida

Vários estudos têm sido realizados no âmbito das organizações sobre o efeito do conflito trabalho-família, os quais têm demonstrado que este afeta a satisfação profissional (Perrewé *et al.*, 1999), o *engagement* organizacional (Aryee *et al.*, 2005), a intenção de *turnover* (Simon *et al.*, 2004), o *burnout* (Peeters *et al.*, 2005) e o *stress* (Killien, 2004). Uma das limitações nesta área de estudo tem incidido no facto das investigações serem demasiado focadas no papel do conflito em geral, e não nas três componentes que deste fazem parte (Carlson *et al.*, 2009) Desta forma, investigações mais recentes mostram que a satisfação profissional está negativamente correlacionada, mais especificamente, com o conflito baseado na tensão e no tempo (Buonocore & Russo, 2013).

Da mesma forma que o conflito surge bidireccionalmente, ocorre *spillover* de um domínio para o outro, interferindo na satisfação que o indivíduo sente relativamente ao desempenho dos papéis. Considerando a definição de *spillover* como um processo intra individual em que o indivíduo transporta de um papel de vida para outro o estado emocional e psicológico, Wayne (2009) sugere que pode existir uma relação positiva entre os papéis de trabalho e de família. Da mesma forma Wolfram e Gratton (2014) verificam que o *spillover* positivo do papel casa correlacionava-se positivamente com uma maior satisfação, e da

mesma forma o *spillover* negativo do domínio do trabalho relaciona-se com uma menor satisfação.

Estudos recentes evidenciam que a saliência dos papéis de vida se encontra positivamente correlacionada com a satisfação sentida no desempenho das atividades subjacentes aos mesmos (Agostinho, 2013). Mais concretamente, a saliência do papel de família relaciona-se positiva e significativamente com a saliência do papel de trabalhador, com o conflito trabalho-família e com a satisfação profissional, enquanto que a saliência do domínio de trabalho está positivamente correlacionado apenas com a satisfação profissional. Por outro lado, o conflito trabalho-família relaciona-se positivamente com o conflito família-trabalho, e negativamente com a satisfação profissional, e o conflito família-trabalho apresenta uma correlação negativa com ambos os aspetos da satisfação, tanto profissional como familiar. Contudo, a satisfação do papel de família e do papel de trabalho encontram-se positivamente correlacionados. (Bhowon, 2013).

As várias investigações realizadas no âmbito do conflito trabalho-família nas organizações têm mostrado resultados por vezes contraditórios. Colaboradores com níveis elevados de conflito trabalho-família têm-se revelado como estando menos satisfeitos (Allen et al., 2000), mais satisfeitos (Thompson & Blau, 1993), e igualmente satisfeitos profissionalmente, quando comparados com colaboradores com níveis mais baixos de conflito trabalho-família (Aryee et al. 1999). Esta divergência pode dever-se aos diversos ambientes/contextos encontrados nas diferentes empresas, bem como à população estudada, e até à geração predominante no estudo em causa, que, tal como veremos mais à frente, devido à diferença de valores e crenças existente entre gerações pode ser um motivo a ter em conta nesta análise.

No contexto organizacional é essencial falarmos da satisfação profissional ao referirmos a satisfação no papel de trabalho. Segundo Locke (1976) a satisfação profissional é um tipo de estado afetivo positivo ou agradável, o qual se desenvolve no processo de avaliação das experiências de trabalho de um indivíduo (Zhu, 2013). Dado que a satisfação profissional é uma reação ao ambiente de trabalho imediato, um aumento na ambiguidade do papel e no conflito entre papéis pode precipitar uma diminuição na satisfação profissional. Na população portuguesa a segurança é um elemento importante na motivação individual e na satisfação profissional dos trabalhadores, sendo que a ambiguidade do papel de trabalho pode gerar ansiedade e, consequentemente, desmotivação. Neste sentido, demonstrou-se que tanto a

ambiguidade do papel como o conflito entre papéis se revelam negativamente correlacionados com a satisfação profissional (Moura, Orgambidez-Ramos & Gonçalves, 2014).

De referir, ainda, que as causas na base da satisfação profissional podem ser divididas em dois grupos distintos: causas derivadas de fatores individuais (tais como causas demográficas e diferenças individuais), e causas derivadas de fatores ambientais do trabalho (como o salário, as condições de trabalho, a segurança no trabalho, os horários, a flexibilidade, entre outros) (Spector, 1997). Na presente investigação as causas consideradas são as individuais, ao nível das três gerações estudadas.

2.3. Diferenças entre Gerações

As constantes mudanças e desafios com que as organizações são confrontadas de modo a atingirem os objetivos a que se propõem, levam cada vez mais a privilegiar o bem estar dos seus recursos humanos, nomeadamente no que se refere à capacidade destes articularem os papéis que desempenham, e de obterem satisfação com os mesmos. Estudos comparativos intergeracionais (Tolbize, 2008) têm demonstrado a existência de diferenças entre os comportamentos, atitudes, crenças e valores das várias gerações, o que por sua vez tem a sua repercussão a vários níveis. Com base nestes mesmos estudos, tem-se confirmado que determinadas características marcam e definem as diferentes gerações. Uma das evidências demonstradas pelo projeto WIS foram as diferenças em função das faixas etárias relativamente à hierarquia da importância dos papéis, concluindo-se que a idade e, consequentemente, a maturação, afeta a saliência dos papéis (Sverko & Super, 1995).

Para abordar as diferentes gerações é necessário compreender o conceito de *cohort geracional*, o qual é definido por Kupperschidt (2000) como um grupo que partilha o mesmo intervalo de anos de nascimento, a idade, e as experiências de histórias semelhantes que foram vividas pelos indivíduos que fazem parte desse mesmo grupo geracional (Noble & Schewe, 2003).

Apesar de existir divergência entre autores quanto aos anos de nascimento que delimitam as gerações, na sua grande maioria consideram-se três grupos que estão atualmente inseridos no mundo do trabalho: Geração *Baby Boom* (nascidos entre 1945 e 1964), Geração X (nascidos entre 1965 e 1981), e Geração Y (nascidos entre 1982 e 2000) (Giancola, 2006). De referir que a maior parte das investigações são realizadas na sociedade norte americana,

logo as informações e as designações geracionais são as adotadas com base nas características socioculturais norte americanas.

Cada geração valoriza aspectos diferentes quer no que se refere ao ambiente de trabalho, quer à progressão na carreira e na vida, pelo que cada uma das três gerações atualmente inseridas no mercado traz valor às organizações de forma diferente, devendo os aspectos valorizados pelos colaboradores ser destacados e compreendidos pelos gestores das organizações (Glass, 2007, cit. por Horta, 2010; Macky et al., 2008; Smola & Sutton, 2002).

A Geração *Baby Boom* diz respeito aos indivíduos que nasceram entre os anos de 1945 e 1964, e o seu nome deve-se ao aumento significativo da natalidade verificado nestes anos. É uma geração que partilha a influência que teve originada pela Guerra do Vietname, pela luta dos direitos civis, pelo assassinato do presidente Kennedy e pela revolução da sexualidade (Bradford, 1963). Até ao presente momento ainda são a geração com maior representação no mercado de trabalho. Os Baby Boomers são caracterizados pelo elevado respeito que têm pela autoridade e por iniciarem a tendência *workaholic* (Karp, Fuller & Sirias, 2002), valorizando a segurança do seu trabalho, sendo os que provavelmente permanecem mais leais e manifestam mais empenhamento (*commitment*) relativamente à organização da qual fazem parte (Cennamo & Gardner, 2008).

Sendo a Geração X (1965-1981) os filhos da geração Baby Boom, foram educados de forma diferente, com base naquilo que os seus pais vivenciaram e procuraram melhorar para os seus filhos. Viram os Pais serem dispensados do trabalho após longos anos de lealdade para com as organizações, sendo que esta geração mostra como característica uma baixa lealdade aos seus empregadores e, ao quebrarem a tendência de *workaholic* dos seus Pais, mostram-se mais implicados e leais com a família, bem como uma maior preocupação com o equilíbrio trabalho-família (Jenkins, 2007). Foi a Geração X que começou a mostrar preocupação com o *work-life balance*, sendo que este equilíbrio surge com grande enfoque nesta geração (Jenkins, 2007). É uma geração que mostra flexibilidade face à mudança (Karp et al., 2002), embora sejam também caracterizados como pessimistas e individualistas (Smola & Sutton, 2002) mas mostrem apreciar mais o trabalho em equipa do que a geração Baby Boom (Karp et al., 2002). A literatura aponta também que esta geração valoriza as oportunidades de aprendizagem e de crescimento que levem ao desenvolvimento de competências (Bova & Kroth, 2001).

A Geração Y (1982 – 2000), também conhecida como geração milenial, continua a ser a geração que mais recentemente tem entrado no mercado de trabalho. É uma geração fortemente marcada por desenvolvimentos tecnológicos, como por exemplo o grande avanço da *internet* (Macky *et al.*, 2008) bem como pelos excessos dos Pais (Kersten, 2002). A Geração Y mantém e reforça a importância do *work-life balance* (Hart, 2006), valoriza o trabalho em equipa, é composta por indivíduos que são otimistas e que se adaptam à mudança (Streeter, 2007). São uma geração que se movimenta nas organizações, que procura oportunidades de desenvolvimento, e que não só aceitam a mudança como a exigem e a procuram ativamente (Hart, 2006). De todas as gerações, a Geração Y é a que mais valoriza a flexibilidade de horário, de projetos e dos padrões de carreira, sendo esta geração também a mais qualificada devido às suas exigências de desenvolvimento e de formação (Martin, 2005).

Tendo em conta a pesquisa efetuada no âmbito da saliência de papéis, da satisfação com os papéis de vida e das diferenças intergeracionais, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1: *A saliência do papel trabalho relaciona-se diretamente com a saliência de outros papéis nas 3 gerações.*

H2: *A saliência do papel de trabalho é maior na Geração Baby Boom do que nas Gerações X e Y.*

H3: *A Geração Y é a mais satisfeita no desempenho do papel de trabalhador.*

H4: *As três gerações apresentam uma relação direta entre a satisfação profissional e a satisfação no papel casa/família.*

H5: *As três gerações apresentam uma relação inversa entre a saliência do papel trabalho e a satisfação do papel casa/família.*

III. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra é de natureza aleatória, com um total de 116 participantes de idades compreendidas entre os 19 e os 60 anos ($M=37,2$; $DP=12,2$), sendo que 39 destes participantes são do sexo masculino (33,6%), e 77 são do sexo feminino (66,4%).

Considerando as três gerações como subamostras, 32 dos participantes pertencem à Geração Baby Boom (27,6%), sendo que destes 16 são do sexo feminino (50%) e 16 do sexo masculino (50%), 32 participantes incluem-se na Geração X (27,6%), dos quais 6 são do sexo masculino (18,8%) e 26 do sexo feminino (81,3%), e 52 dos 116 participantes pertencem à Geração Y (44,8%), de entre os quais 17 são do sexo masculino (32,7%) e 35 do sexo feminino (67,3%).

Quanto ao estado civil, verifica-se que dos 116 participantes 53 são casados (45,7%), 45 são solteiros (38,8%), 12 são divorciados (10,3%) e 6 vivem numa relação de união de facto (5,2%). Relativamente ao número de filhos, 55 sujeitos não têm filhos (47,4%), 23 têm apenas 1 filho (19,8%), 33 têm 2 filhos (28,4%), 3 têm 3 filhos (2,6%) e 2 sujeitos têm 4 filhos (1,7%). A predominância da Geração Y nesta amostra parece justificar a elevada frequência da ausência de filhos.

No que se refere às habilitações literárias dos participantes, dado que a amostra é aleatória e tenta ser o mais representativa da população possível, variam entre o 4º ano e o doutoramento, sendo que 1 sujeito tem o 4º ano (0,9%), 10 sujeitos têm o 6º ano (8,6%), 12 têm o 9º ano (10,3%), 33 sujeitos têm o 12º ano (28,4%), 12 têm uma licenciatura de 3 anos pós-Bolonha (10,3%), 15 sujeitos têm mestrado (12,9%), 24 sujeitos têm uma licenciatura de 5 anos pré-Bolonha (20,7%), 6 têm uma pós graduação (5,2%), e 3 têm doutoramento (2,6%).

No que se refere ao número de anos que trabalham, e tendo em conta o facto que se abrangeram participantes das três gerações, a amplitude varia entre 1 e 37 anos de atividade profissional. O grande intervalo de anos de atividade profissional está estritamente relacionado com o facto de serem estudadas as 3 gerações ativas no atual mercado de trabalho.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA)

O Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA) foi um dos instrumentos de avaliação psicológica desenvolvido a partir do projeto internacional *Work Importance Study* (WIS), projeto liderado por Donald Super, onde estiveram envolvidos vários países dos 5 continentes, incluindo Portugal (Ferreira-Marques, 1989).

Este estudo teve início em 1979, na conferência inaugural em Cambridge, onde se estipularam as 4 etapas do projeto: a primeira seria a revisão de literatura e o planeamento do estudo piloto, a segunda respeitante aos estudos piloto e ao desenvolvimento de instrumentos de medida, a terceira correspondente ao estudo principal e a quarta o *follow-up* dos estudos. Com base na primeira fase (revisão de literatura) foi possível identificar os problemas principais e encontrar um consenso relativamente à taxionomia geral e à taxionomia de valores de trabalho, contribuindo-se, assim, para a melhoria dos constructos relativos à saliência do trabalho.

Os objetivos iniciais do projeto eram investigar a importância relativa do trabalho em comparação com as outras atividades na vida das pessoas., bem como investigar as recompensas que os jovens e os adultos procuram no desempenho dos principais papéis de vida, especialmente o papel de trabalhador (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Kidd e Knasel (1979) desenvolveram um modelo hierárquico da saliência dos papéis, o qual consistia nas diferentes componentes comportamentais, cognitivas e afetivas da saliência. Este primeiro modelo foi revisto e desta forma a melhoria do constructo permitiu uma maior compreensão da saliência, bem como dos elementos fundamentais que a constituem, através de uma hierarquização e combinação dos elementos (Adesão, Participação, Compromisso e Conhecimento). Concordou-se em conceptualizar valor como um objetivo que tanto podia ser um estado psicológico, uma relação ou uma condição material, que um individuo procura alcançar ou realizar (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Em fases iniciais do estudo, o Inventário questionava aos participantes como se sentiam e o que faziam ou o que poderiam fazer nas atividades de Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres. Também nesta fase o Inventário era constituído por três secções sendo estas a Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento), a Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) e a Escala de Realização de Valores. Após as duas conferências

realizadas em 1980, uma delas em Lisboa, onde foi discutido o estudo piloto lançado anteriormente e discutida a despectiva análise estatística, o Inventário foi revisto. Nesta revisão foi decidido manter-se a Escala que media o Envolvimento (com as componentes participação e adesão), e a Escala da Realização (com uma nova designação: Escala de Valores e Atividades) no novo Inventário sobre a Saliência das Atividades (revisto) (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

A versão Portuguesa do ISA avalia a importância dos cinco papéis , Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa e Tempos Livres, em três escalas distintas: Escala de Participação (*Participation*), a Escala de Adesão (*Commitment*) , e a escala de Valores e Atividades (*Value Expectations*) (Nevill & Super, 1986), e apresentou um coeficiente de precisão (*Alfa de Cronbach*) superior 0,80 para as três escalas (Ferreira-Marques & Miranda, 1995). A primeira parte pretende avaliar a Participação e é composta por 50 itens que questionam o tipo de atividades que o indivíduo desempenha ou desempenhou recentemente, nos cinco papéis. Esta escala denota ação, ou seja a componente comportamental da importância de um papel de vida. Avalia-se assim o tempo e a energia que a pessoa dedica às atividades que definem cada um dos papéis (Nevill & Super, 1986). A segunda parte refere-se à Escala da Adesão, composta também por 50 itens que avaliam o envolvimento afetivo relativamente aos papéis. A terceira parte é composta por 90 itens, os quais relacionam os papéis com os valores que os participantes procuram satisfazer e atingir. Na presente investigação foram apenas utilizadas as duas primeiras Escalas - Participação e Adesão, sendo os cinco papéis definidos da seguinte forma: o Estudo refere-se às atividades como frequentar cursos, ir a aulas diurnas ou noturnas, aulas ou trabalho de laboratório, preparar as aulas, estudar na biblioteca ou em casa, estudo independentemente formal ou informal; O papel Trabalho inclui as atividades que produzem lucro ou oferecem remuneração, num emprego ou por conta própria; o Serviço à Comunidade envolve atividades com organizações comunitárias, como por exemplo grupos recreativos, escuteiros, serviço social ou grupos políticos; o papel Casa, inclui as atividades relacionadas com a casa e a família, tais como arrumar o quarto ou a casa, a preparação e confeção das refeições, compras para a casa e tomar conta de pessoas dependentes do sujeito (filhos e pais idosos); por último o papel Tempos Livres é dedicado a atividades de lazer como participar em atividades desportivas, ir ao cinema, a concertos ou ao teatro, ler, relaxar, não fazer nada, estar com a família e amigos (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Para responderem a cada uma das afirmações das Escalas utilizadas, é pedido aos participantes que utilizem uma Escala tipo Likert de 1 a 4, sendo que 1 corresponde a Nunca ou raramente e 4 a Sempre ou quase sempre (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Para o desenvolvimento deste Inventário, tal como aconteceu com a Escala de Valores WIS, a metodologia utilizada teve por base a preocupação com a validade do instrumento e com a consistência interna, bem como com a interdependência das escalas (Nevill & Super, 1986). Na versão portuguesa, a consistência interna, avaliada a partir do coeficiente *Alfa de Cronbach*, apresenta resultados acima dos 0.80 em todas as escalas (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Agostinho (2013) confirma a elevada consistência interna das Escalas de Participação e de Adesão do ISA, revelando *alfas de cronbach* que variam entre 0.77 e 0.94, sendo que se encontram todos sempre acima dos 0.70 recomendado por Nunnally (1978). Na presente investigação, o instrumento apresenta um *alfa de cronbach* de 0.93 global para o conjunto das duas escala, sendo que a escala de participação apresenta um *alfa de cronbach* de 0.87 e a escala de adesão um *alfa de cronbach* de 0.92, indo ao encontro dos valores recomendados anteriormente mencionados.

3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) é um instrumento de medida que tem como objetivo avaliar a satisfação dos indivíduos relativamente ao seu desempenho nos seguintes papéis de vida: Trabalho, Família e Lazer.

A ESPV era inicialmente composta por 12 itens, tendo-se posteriormente verificado, e com base em estudos realizados pelas autoras, a necessidade de melhorar o instrumento de medida. A ESPV foi utilizada em dois estudos, mais especificamente num estudo com uma amostra de adultos trabalhadores de idade superior a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011), e um segundo estudo com uma amostra de adultos trabalhadores do setor farmacêutico (Janeiro & Lima, 2012), tendo este último revelado a necessidade de reformulação da Escala. Apesar dos coeficientes de precisão terem sido bastante elevados em ambas as investigações (*Alfas de Cronbach* de, respetivamente, 0.78 e 0.83), as análises fatoriais indicaram a necessidade de melhorar a Escala para obter a estrutura conceptualmente proposta para o seu desenvolvimento, isto é, a satisfação com os papéis de Trabalho, Família, e Lazer (Janeiro & Lima, 2012). Recentemente esta escala foi também utilizada (Agostinho, 2013), confirmando-

se a elevada consistência interna ao apresentar coeficientes de precisão de 0.76, superiores aos recomendados por Nunnally (1978). Na presente investigação o *alfa de cronbach* da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida é 0.80, corroborando-se assim a precisão do instrumento de medida.

Deste modo, alguns itens foram reformulados e outros eliminados, e a versão atual (utilizada na presente investigação) é composta por 11 itens que avaliam os papéis de Trabalho (4 itens), Família (3 itens) e Lazer (4 itens). A resposta aos itens é realizada através de uma escala de *Lickert* de 5 pontos (de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente).

3.3. Procedimento

Uma vez definidos os instrumentos de medida a serem utilizados, e que o objetivo seria o de recolher uma amostra aleatória para ser o mais representativa da população, contactaram-se pessoalmente algumas empresas, e após o primeiro contacto foi entregue uma carta a pedir aos colaboradores das organizações em causa a sua participação no presente estudo, e a explicar o âmbito do desenvolvimento da investigação.

Neste sentido obteve-se a colaboração de uma empresa cooperativa de fruta na região das Caldas da Rainha, que contribuiu maioritariamente para a recolha das subamostras da Geração Y e da Geração X, com habilitações literárias mais baixas dado o tipo de colaboradores nesta área de negócio, e uma empresa de encadernações térmicas de origem sueca, sediada na zona de Fátima, que contribuiu mais para a recolha das subamostras da Geração X e da Geração Baby Boom, estas com habilitações literárias um pouco acima das da empresa anteriormente referida. Por último, recorreu-se ainda a uma Consultora de Recursos Humanos em Lisboa, que contribuiu significativamente para a recolha da amostra com habilitações literárias com pelo menos a frequência de uma licenciatura.

Para além destas três organizações, foram colocados numa plataforma *online* ambos os questionários de forma a obter mais participantes representativos da Geração Y, sendo que seria expetável serem estes os mais adeptos das novas tecnologias e, desta forma, os que mais rapidamente responderiam a questionários *online*.

O único requisito para a resposta aos questionários era ser trabalhador empregado no momento da resposta, e como já referido, o objetivo era o de recolher uma amostra que representasse a população em geral, sendo que para além das três organizações acima

mencionadas, houve ainda o contacto personalizado junto de pequenas empresas e negócios locais para uma maior diversificação da amostra.

IV. RESULTADOS

Nesta secção são apresentados os resultados do presente estudo, mais especificamente uma análise descritiva (medidas de tendência central e de dispersão) e de precisão (cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach* e *Alfa If Item Deleted*) para os dois instrumentos utilizados: o Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA) e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV). Foram, ainda, realizadas uma análise correlacional e uma análise comparativa entre as gerações, de modo a verificar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas.

4.1. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão

No Quadro 1 são apresentadas as médias, desvios-padrão e coeficientes de precisão (*alfas de Cronbach*) correspondentes à Saliência das Atividades e à Satisfação com os Papéis de Vida por Gerações (Y, X e Baby Boom).

Quadro 1 – Médias, Desvios-Padrão e Coeficientes de Precisão

		Média	DP	Alfa de Cronbach (da Escala)
Participação - Estudo	Ger Y	2.40	0.83	0.87
	Ger X	1.80	0.51	0.87
	Ger Baby Boom	2.00	0.79	0.87
Participação - Trabalho	Ger Y	2.94	0.55	0.87
	Ger X	3.17	0.36	0.87
	Ger Baby Boom	2.96	0.55	0.87
Participação - Serviços à Comunidade	Ger Y	1.67	0.69	0.87
	Ger X	1.70	0.58	0.87
	Ger Baby Boom	1.67	0.51	0.87
Participação - Casa	Ger Y	2.14	0.52	0.87
	Ger X	2.89	0.57	0.87
	Ger Baby Boom	2.50	0.50	0.87
Participação - Tempos Livres	Ger Y	2.70	0.58	0.87
	Ger X	2.40	0.68	0.87
	Ger Baby Boom	2.38	0.65	0.87
Adesão - Estudo	Ger Y	2.90	0.84	0.92
	Ger X	2.51	0.79	0.92
	Ger Baby Boom	2.70	0.87	0.92
Adesão - Trabalho	Ger Y	3.47	0.60	0.92
	Ger X	3.71	0.23	0.92
	Ger Baby Boom	3.52	0.38	0.92
Adesão - Serviços à Comunidade	Ger Y	2.62	0.80	0.92
	Ger X	2.80	0.78	0.92
	Ger Baby Boom	2.77	0.69	0.92
Adesão - Casa	Ger Y	2.74	0.74	0.92
	Ger X	3.43	0.57	0.92
	Ger Baby Boom	3.13	0.56	0.92
Adesão - Tempos Livres	Ger Y	3.23	0.63	0.92
	Ger X	3.05	0.58	0.92
	Ger Baby Boom	3.01	0.66	0.92
Satisfação Profissional	Ger Y	3.62	0.99	0.80
	Ger X	3.73	0.79	0.80
	Ger Baby Boom	3.91	0.78	0.80
Satisfação - Família	Ger Y	4.10	0.96	0.80
	Ger X	4.59	0.51	0.80
	Ger Baby Boom	4.50	0.55	0.80
Satisfação - Lazer	Ger Y	4.29	0.72	0.80
	Ger X	3.98	0.72	0.80
	Ger Baby Boom	3.92	0.70	0.80

Os valores médios obtidos nas Escalas de Participação e de Adesão do ISA são iguais ou superiores a 2, com exceção da subescala “Participação – Estudo” na Geração X (M=1.80; DP=0.51), e a subescala “Participação – Serviços à Comunidade” nas 3 gerações (Geração Y: M=1.67; DP=0.69; Geração X: M=1.70; DP=0.58; Geração Baby Boom: M=1.67; DP=0.51), sendo que os valores variam entre 1 e 4. Estes resultados revelam uma menor participação por parte das gerações referidas nestas atividades. As subescalas com valores médios mais altos são a “Adesão – Trabalho” na Geração X (M=3.71; DP=0.23), seguida da Geração Y (M=3.47; DP=0.60), e da Geração *Baby Boom* (M=3.52; DP=0.38). Também é de referir a subescala “Adesão – Casa” na Geração X (M=3.43; DP=0.57), e na Geração *Baby Boom* (M=3.13; DP=0.56). Estes valores tendem a traduzir uma forte ligação emocional ao papel trabalho e ao papel de casa no caso das Gerações X e *Baby Boom*, e uma forte ligação emocional ao papel trabalho na Geração Y. Os índices de consistência interna são elevados em ambas as escalas e subescalas do ISA, revelando *alfas de cronbach* sempre superiores a 0.80, variando entre 0.80 e 0.92, estando desta forma sempre acima do valor de 0.70 recomendado por Nunnally (1978). Os valores dos índices de consistência interna no ISA estão de acordo com os valores encontrados nos estudos do WIS e, também, como mencionado, no estudo de Agostinho (2013), e também na aferição da versão portuguesa do ISA (Ferreira-Marques & Miranda, 1995), onde os *Alfa de Cronbach* foram sempre superiores a 0.80. É também importante referir que os valores *alpha if item deleted* revelam que todos os itens estão a contribuir para a precisão da medida no ISA.

Quanto à Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, verifica-se que os valores médios encontram-se todos acima de 3.62, numa escala de 1 a 5, o que pode revelar que os indivíduos na generalidade, embora com as diferenças demonstradas ao nível da participação e da adesão nos 5 papéis de vida, mostram-se satisfeitos com os domínios de vida avaliados (Satisfação - Profissional, Satisfação - Família e Satisfação - Lazer), em particular a Geração X que na globalidade obteve valores médios elevados nas 3 subescalas. A subescala com valores médios mais elevados é a de “Satisfação - Família”, onde todos os valores se encontram acima de 4. Nesta, a Geração X revela a média mais elevada (M=4.59; DP= 0.80), seguida da Geração *Baby Boom* (M=4.50; DP=0.80), e por último da Geração Y (M=4.1; DP=0.80). Quanto à “Satisfação - Profissional” observam-se valores médios mais elevados na Geração *Baby Boom* (M=3.91; DP=0.80), seguida da Geração X (M=3.73; DP=0.80) e da Geração Y (M=3.62; DP=0.80). Já na subescala “Satisfação - Lazer” a situação inverte-se, sendo a Geração Y a que se revela mais satisfeita (M=4.29; DP=0.80) neste domínio da vida, seguida

da Geração X ($M=3.98$; $DP=0.80$), e por último da Geração Baby Boom ($M=3.92$; $DP=0.80$). Ao analisar os coeficientes de precisão na Escala de Satisfação com os Papéis de Vida nas três gerações, constatou-se à semelhança do ISA, a tendência para serem elevados (0.80), e o cálculo dos coeficientes *alpha if item deleted* permitiu confirmar que todos os itens contribuem para a precisão do instrumento.

4.2. Análise Correlacional

Para realizar o estudo correlacional foi analisada a distribuição das várias escalas e subescalas dos dois instrumentos de medida, utilizando quatro critérios: coeficientes de assimetria e de curtose, o teste de ajustamento de Kolmogorov-Smirnov, e ainda gráficos Q-Q Plots.

Para o Inventário sobre a Saliência das Atividades, pode-se afirmar que a Escala Participação apresenta uma distribuição aproximadamente normal nas 3 gerações estudadas, após a análise dos 4 critérios mencionados. Verificou-se também desta forma que a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida apresenta uma distribuição aproximadamente normal nas 3 gerações quanto ao Papel Trabalho. O Papel Família não admite normalidade nas Gerações Y e X, e apenas admite uma distribuição normal na Geração Baby Boom. Por fim, o Papel Tempos Livres não admite a normalidade nem na Geração Y nem na Geração X, apenas se verificando uma distribuição normal na Geração Baby Boom tal como no Papel Família.

Com base nesta análise, procedeu-se ao cálculo da matriz de intercorrelações entre as Escalas de Participação e de Adesão do ISA e as Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida, nas 3 Gerações, tendo-se utilizado o coeficiente de correlação linear de Pearson quando se verificou que a distribuição era normal nas duas variáveis, e o coeficiente de correlação ordinal de Spearman quando não se verificou a normalidade da distribuição em uma ou em ambas as variáveis a correlacionar.

Quadro 2 Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e de Adesão do ISA e as Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida, nas 3 Gerações.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	Participação Estudo	Ger Y	-												
		Ger X	-												
		Ger BB	-												
2	Participação Trabalho	Ger Y	.659**	-											
		Ger X	.357*	-											
		Ger BB	.554**	-											
3	Participação Serviços à Comunidade	Ger Y	.189	.153	-										
		Ger X	.500**	-.435*	-										
		Ger BB	.358*	-.183	-										
4	Participação Casa	Ger Y	.062	.076	.125	-									
		Ger X	-.151	.194	-.021	-									
		Ger BB	.044	.131	-.122	-									
5	Participação Tempos Livres	Ger Y	-.179	.017	.057	.057	-								
		Ger X	.086	.148	.203	.014	-								
		Ger BB	.103	-.012	.324	.267	-								
6	Adesão Estudo	Ger Y	.738**	.685**	.136	.136	-.039	-							
		Ger X	.687**	.391*	-.555**	.028	-.062	-							
		Ger BB	.842**	.548**	.247	.071	.145	-							
7	Adesão Trabalho	Ger Y	.429**	.684**	.043	.094	.124	.610**	-						
		Ger X	-.071	.416*	-.266	.207	-.249	.103	-						
		Ger BB	.221	.379*	-.179	-.044	.052	.419*	-						
8	Adesão Serviços à Comunidade	Ger Y	.204	.253	.705**	.705**	.123	.353*	.208	-					
		Ger X	-.360*	.010	.610**	.242	-.073	-.017	.182	-					
		Ger BB	.466**	.132	.656**	.061	.412*	.609**	.080	-					
9	Adesão Casa	Ger Y	-.080	.007	.115	.115	.259	.182	.058	.267	-				
		Ger X	-.319	.319	-.032	.672**	-.117	-.111	.350*	.321	-				
		Ger BB	-.100	.062	-.108	.509**	.076	-.076	.298	-.025	-				
10	Adesão Tempos Livres	Ger Y	-.271	-.164	-.140	.016	.529**	-.084	-.007	.110	.363**	-			
		Ger X	.010	-.060	-.048	-.057	.488**	.269	-.068	.179	.011	-			
		Ger BB	.137	.187	.284	.231	.818**	.256	.319	.417*	.250	-			
11	Satisfação Profissional	Ger Y	.363**	.512**	.090	-.188	-.254	.325*	.376**	.106	-.048	-.135	-		
		Ger X	.035	.396*	.018	.137	.214	-.060	.287	.118	.088	.034	-		
		Ger BB	.129	.205	-.174	.072	.205	.217	.198	.080	.257	.272	-		
12	Satisfação Família	Ger Y	.005	-.072	.129	.166	-.144	.121	.064	.191	.146	-.161	.145	-	
		Ger X	.021	.147	-.173	.109	.108	.064	.224	-.009	.157	-.075	.166	-	
		Ger BB	.042	.080	.098	.368*	.070	-.041	.043	.007	.259	.152	-.139	-	
13	Satisfação Lazer	Ger Y	-.262	-.157	.155	-.092	.329*	-.191	.006	.169	-.039	.122	.105	.105	-
		Ger X	.056	.154	-.047	.116	.588**	-.065	.078	-.123	.138	.133	.423*	.467**	-
		Ger BB	.124	-.011	.301	.368*	.609**	.093	-.001	.233	.217	.685**	.307	.506**	-

** Correlação significativa para $p < 0,01$.

*Correlação significativa para $p < 0,05$.

Com base na leitura do Quadro 2, verifica-se que as correlações são positivas e significativas entre várias subescalas quer do ISA quer da ESPV. Começando com a dimensão comportamental (Escala Participação) do papel de Estudo e do papel de Trabalho, as relações são significativas nas 3 gerações, sendo que a Geração Y apresenta o valor mais elevado ($r=0.66$; $p<0.01$) seguida da Geração Baby Boom ($r=0.55$; $p<0.01$) e da Geração X ($r=0.36$; $p<0.05$). Também, a Participação nos Serviços à Comunidade apresenta uma relação significativa com a participação no papel Estudo, mas apenas na Geração X ($r=0.50$; $p<0.01$) e na Geração Baby Boom ($r=0.36$; $p<0.05$), enquanto que na Geração Y apresenta uma relação fraca ($r=0.19$). Por outro lado, a participação no papel de Serviços à Comunidade relaciona-se inversamente com a participação no Trabalho também na Geração X ($r= -0.44$; $p<0.05$) e na Geração Baby Boom, embora esta última não significativa. Já na Adesão ao papel de Serviços à Comunidade verifica-se também que esta se relaciona significativamente

com a Participação no papel Estudo novamente na Geração Baby Boom ($r=0.47$; $p<0.01$) e na Geração X ($r=-0.36$; $p<0.05$), embora esta relação também seja inversa tal como na relação entre a “Participação Serviços à Comunidade” e a “Participação Trabalho”, mencionada anteriormente. Por outro lado, a Geração Y é a única geração a apresentar uma relação significativa entre a Adesão aos Serviços à Comunidade e a subescala Participação Casa ($r=0.71$; $p<0.01$), o que poderá dever-se ao facto de muitos dos indivíduos desta geração ainda se encontrarem a viver em casa dos pais e familiares. Entre estes dois papéis de vida também se verificam relações significativas nas 3 gerações entre a escala “Adesão – Estudo” e “Participação – Trabalho”, onde novamente a Geração Y apresenta o valor médio mais elevado ($r=0.69$; $p<0.01$), seguida da Geração Baby Boom ($r=0.55$; $p<0.01$), e por último pela Geração X ($r=0.39$; $p<0.05$). Quando invertidos os papéis (“Adesão – Trabalho” e a “Participação – Estudo”) também se observa uma relação moderada significativa, contudo apenas se verifica na Geração Y ($r=0.43$; $p<0.01$), enquanto que nas outras duas gerações não se verificam relações significativas.

Quanto às relações entre as subescalas da mesma atividade/papel verifica-se que estas se apresentam sempre como sendo relações diretas, moderadas a fortes, e significativas, com a exceção da relação entre a escala “Adesão Casa” e “Participação Casa” na Geração Y, a qual apresenta uma relação bastante fraca e não significativa ($r=0.12$). É de realçar a relação entre a escala “Adesão Estudo” e “Participação Estudo”, a qual apresenta relações fortes ao nível de significância $p<0.01$ nas 3 gerações, o que poderá revelar que o papel de estudante não deixa de ser importante ao longo da carreira do indivíduo, mudando apenas a importância que lhe possa ser atribuída.

Tendo em conta as relações diretas e significativas acima mencionadas, em particular entre as escalas de Participação e Adesão no papel Trabalho, podemos afirmar que **H1 (“A *saliência do papel trabalho relaciona-se diretamente com a saliência de outros papéis nas 3 gerações*”)** é parcialmente corroborada.

Relativamente à ESPV apenas se verificam relações significativas entre a subescala de “Satisfação Lazer” com a “Satisfação Profissional” e a “Satisfação Família”, na Geração X e Baby Boom. A Geração X apresenta uma relação significativa entre a “Satisfação Profissional” e a “Satisfação Lazer” ($r=0.42$; $p<0.05$), e entre esta última e a satisfação com o papel familiar ($r=0.47$; $p<0.01$). A Geração Baby Boom apresenta uma relação mais forte entre a “Satisfação Família” e a “Satisfação Lazer” ($r=0.51$; $p<0.01$), apresentando-se como a geração com maior

relação entre a satisfação destes dois níveis. Esta forte relação entre a satisfação familiar e a satisfação com o papel de Lazer pode traduzir-se por ser expetável, uma vez que os indivíduos desta geração se encontram numa situação familiar mais estável, tal como referido anteriormente, mostrando-se satisfeitos em ambos os domínios de vida. A satisfação ao nível do Lazer nesta geração pode-também ter origem na família, sendo que na idade destas pessoas é mais expetável que o tempo livre seja passado na companhia da família e nas atividades relacionadas com o papel casa. Entre a Satisfação Profissional e a Satisfação Familiar as relações são diretas apenas na Geração Y ($r=0.15$) e na Geração X ($r=0.17$) embora sejam fracas e não significativas. Já na Geração Baby Boom esta relação é inversa, embora fraca e não significativa tal como nas outras duas gerações. Estes resultados permitem apenas corroborar parcialmente **H4** (*“As três gerações apresentam uma relação direta entre a satisfação profissional e a satisfação no papel casa/família.”*).

Fazendo a leitura das relações entre a ESPV e o ISA observa-se que não existe nenhuma situação em que as relações sejam significativas em todas as gerações, com exceção da relação entre a escala “Satisfação Lazer” e “Participação Tempos Livres” o que facilmente é compreendido como a satisfação retirada das atividades em que os indivíduos se envolvem nas suas atividades de Tempos Livres. Contudo, existem algumas correlações que devem ser referidas. A primeira terá que ver com a relação entre a Satisfação Profissional e a Participação no Estudo, a qual se apresenta elevada e significativa apenas na Geração Y ($r=0.36$; $p<0.01$). Também na relação entre a Satisfação Profissional e a Participação no papel de Trabalho observa-se que a relação mais forte e significativa é ao nível da Geração Y (0.53 ; $p<0.01$), perdendo alguma significância e baixando o valor da correlação na Geração X ($r=0.37$; $p<0.05$), e sendo a relação fraca e não significativa na Geração Baby Boom. A Geração Y também é a única que apresenta uma relação significativa entre a Adesão ao Trabalho e a Satisfação Profissional ($r=0.38$; $p<0.01$).

Desta forma, e tendo em conta a informação acima referida e o facto das relações não serem inversas e significativas não se pode confirmar **H5** (*“As três gerações apresentam uma relação inversa entre a saliência do papel trabalho e a satisfação do papel casa/família”*).

4.3. Análise Comparativa

Para testar H2 (*A saliência do papel de trabalho é maior na Geração Baby Boom do que nas Gerações Y e X*) e H3 (*A Geração Y é a mais satisfeita no desempenho do papel de trabalhador*), procedeu-se, a uma estatística comparativa, mais especificamente à Análise da Variância a um fator (ANOVA) para comparar o comportamento médio das variáveis em estudo quando a distribuição das variáveis em estudo nas três gerações tem uma distribuição normal, tendo-se utilizado o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis no caso da subescala Adesão do ISA em que não se verifica a normalidade.

Tal como referido anteriormente na apresentação do Quadro 1, observa-se que a Geração X apresenta as médias mais elevadas tanto na escala de “Participação Trabalho” (M= 3.17) como na escala “Adesão Trabalho” (M= 3.71), quando comparada com a Geração Baby Boom (respetivamente, 2.96 e 3.52) e com a Geração Y (respetivamente, 2.94 e 3.47). Esta constatação de que as médias são tendencialmente mais elevadas na Geração X, e o facto do método ANOVA não ter revelado diferenças significativas entre os resultados das 3 gerações, em ambas as subescalas do ISA, não permite confirmar a **H2** (*“A saliência do papel de trabalho é maior na Geração Baby Boom do que nas Gerações Y e X”*) inicialmente formulada na presente investigação.

Para comparar o grau de satisfação no desempenho do papel trabalho, nas 3 gerações, recorreu-se ao teste não paramétrico de Kruskal-Wallis uma vez que a distribuição da variável Satisfação com o papel trabalho não se revelou normal em algumas das gerações. Com base nos resultados obtidos, constata-se que não se verificam diferenças significativas entre as 3 gerações e que a geração mais satisfeita é a Geração Baby Boom (M=3,91), seguida da Geração X (M=3,73), e por último da Geração Y (M=3,62), pelo que também não se pode confirmar **H3** (*A Geração Y é a mais satisfeita no desempenho do papel de trabalhador.*) Contudo, é de salientar o facto das médias entre as 3 gerações serem muito próximas e, tal como já referido não se revelarem diferenças significativas.

V. DISCUSSÃO

A presente investigação teve por objetivo o estudo da relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida, numa vertente comparativa entre indivíduos pertencentes às diferentes gerações atualmente inseridas no mercado de trabalho.

Vários estudos têm sido realizados no âmbito da saliência de papéis (Duarte, 1993; Afonso & Lima, 1995; Lima, 1998), e mais recentemente na relação com a satisfação dos papéis de vida (eg. Agostinho, 2013), tendo-se considerado de interesse e relevante o estudo das diferenças intergeracionais na relação entre estas variáveis psicológicas (Duarte, 1993).

Os resultados obtidos revelaram que os participantes das três gerações se consideram, no geral, satisfeitos nos vários papéis de vida, e que a satisfação num domínio de vida tende a ser independente da satisfação nos restantes domínios. Em primeiro lugar os indivíduos sentem-se satisfeitos no papel de Família, seguido do Lazer e por último ao nível do papel Profissional. Esta ordenação pode derivar do clima de instabilidade económica no atual mercado de trabalho, em que os empregos nem sempre correspondem às expectativas dos indivíduos, independentemente do grupo geracional do qual fazem parte.

De salientar a pouca importância atribuída ao papel Serviços à Comunidade, tanto na sua componente comportamental como emocional. Isto poderá dever-se ao facto dos indivíduos dedicarem grande parte do seu tempo a atividades associadas ao papel de trabalhador, e de em seguida dedicarem o tempo ao papel família e a atividades de lazer (tempos livres), o que parece traduzir que os indivíduos se identificam mais com estes papéis, e que estes lhes proporcionam mais satisfação. A Geração Y, é a única que revela uma relação entre a Adesão ao papel Serviços à Comunidade e a Participação no papel Casa, e ao mesmo tempo a relação negativa entre a Participação e a Adesão no papel Casa. Tais resultados podem traduzir a realidade da Geração, sendo que cada vez é mais complicado ser-se independente, o que traduz que parte desta Geração muito possivelmente ainda vive em casa dos Pais/Família, não atribuindo assim importância ao papel Casa. Por outro lado, a relação entre a adesão aos Serviços à Comunidade e a Participação no papel Casa pode significar o incentivo por parte da família para atividades junto da Comunidade, bem como a transmissão de valores de responsabilidade comunitária e social.

Por outro lado, a relação significativa entre Adesão ao Estudo e Participação no Trabalho revelada nesta mesma Geração Y, pode revelar a realidade de muitos indivíduos nesta geração, isto é, a de trabalhar para poder ter uma melhor formação académica no futuro.

Curiosamente o inverso também se verifica, isto é, uma maior adesão ao trabalho relaciona-se com uma maior participação no estudo, o que pode explicar a crença global desta geração na expectativa de um futuro melhor e de um emprego melhor. Poder-se-á ainda inferir que, hoje em dia, muitos indivíduos estudam para ter um bom futuro e um bom emprego, e não tanto por satisfação pessoal. Questiona-se, assim, se o estudo/formação académica terá perdido valor em termos de realização pessoal, passando a ser sobretudo um meio para atingir um fim - um bom emprego e um bom futuro.

A Geração Y é também a única que tende a distinguir os amigos que tem em atividades de tempos livres dos colegas de trabalho. Tal afirmação deve-se ao facto de nas outras duas Gerações a relação entre Satisfação com o Lazer e Satisfação Profissional se revelara significativa. Ou seja, as Gerações X e *Baby Boom* parecem dedicar atividades de lazer na companhia de colegas profissionais, tendo assim uma influência ao nível do ambiente no trabalho e nas relações de trabalho, o que influencia a satisfação profissional. Por outro lado, também a relação significativa entre satisfação familiar e satisfação com o lazer nestas duas gerações pode traduzir-se pelo facto de estas Gerações terem famílias constituídas, e no tempo disponível para atividades de lazer e de descontração, encontram-se com colegas de trabalho, ou então com a própria família.

A existência de uma forte ligação emocional ao papel trabalho e ao papel casa, no caso das Gerações X e *Baby Boom*, e uma forte ligação emocional ao papel trabalho na Geração Y, revela uma concordância entre as crenças e as características das gerações. Podemos observar que a Geração X, que atualmente se encontra entre os 33 e os 48 anos de idade, é o grupo etário com uma maior probabilidade de participação e envolvimento no papel casa, sendo também a geração em que é mais expectável terem filhos em idades mais pequenas, e alguma perspectiva de progressão na carreira. Por outras razões, a Geração Baby Boom apresenta uma elevada adesão ao papel casa, por se encontrar numa idade em que à partida a estabilidade da vida profissional é maior, podendo dar mais atenção à família agora com filhos de maior idade que procuram não depender tanto dos Pais. A Geração Y sendo a geração mais recentemente alocada no mercado de trabalho será a geração que neste momento encontra o trabalho como sendo mais central nas suas vidas, uma vez que se encontram no início de carreira. Por esta mesma razão, a par de procurarem começar a construir uma vida e terem a sua própria independência, embora sem família constituída, esta geração é a que apresenta uma baixa adesão ao papel casa. Tem-se, assim, mais adesão ao papel Trabalho em

detrimento do papel Casa, a par da saliência do papel Tempos Livres, o qual ainda assume alguma centralidade e importância na vida dos indivíduos da Geração Y.

O resultado que revela uma relação entre satisfação profissional e participação no estudo na Geração Y, pode traduzir que o envolvimento em atividades académicas levam a uma maior satisfação profissional, o que também se pode dever a uma melhor gestão do tempo e de organização pessoal de vida. Por outro lado, é expectável que quem se encontra empregado e satisfeito profissionalmente apresente mais tempo para se dedicar ao papel de estudante. Nesta sequência, sugere-se como podendo ser interessante o desenvolvimento de uma investigação que permita comparar empresas com políticas que apoiam e incentivam os colaboradores para a formação académica (permitindo que estes compareçam às aulas e até apoiem financeiramente a sua formação) com empresas que não o fazem, partindo-se do pressuposto de que a implementação dessas políticas levam a que os colaboradores tenham uma maior satisfação profissional.

Já na relação entre satisfação profissional e participação no trabalho, a situação é diferente. A relação apresenta-se mais forte na Geração Y, e diminui nas outras gerações. Revela-se desta forma a existência de expectativas no trabalho por parte da geração mais nova, sendo a única que apresenta também a relação entre adesão ao trabalho e satisfação profissional, reforçando a ideia da expectativa futura de progressão na carreira, e de estes indivíduos considerarem que o empenho inicial (o qual pode ser motivo de satisfação quando se sentem valorizados por parte da organização) poderá levar a um futuro melhor. Assim, poder-se-á inferir que quanto maior for a idade menor esta relação entre a participação no trabalho e a satisfação profissional, mostrando que com a idade, e possivelmente com a progressão na carreira, os indivíduos já não se sentem tão empenhados e procuram a satisfação em outros papéis de vida para sentirem mais bem estar e realização pessoal.

A dimensão satisfação profissional revelou também relações quase nulas com a dimensão satisfação familiar, evidenciando-se uma independência entre ambas e, consequentemente, a inexistência de conflito entre satisfação familiar e satisfação profissional. Nesta sequência, considera-se que a utilização do instrumento adotado para o estudo da satisfação (ESPV) no presente estudo, ao não contemplar itens que se relacionam com o conceito de *work-life balance*, poderá ter contribuído para os resultados obtidos, que tendem a corroborar a manifestação de comportamentos independentes.

A Geração X revela-se como a geração com valores médios mais elevados tanto na adesão como na participação no papel trabalho, possivelmente devido a esta geração ser a que se encontra na idade de maior progressão na carreira, e também com a família mais jovem, o que reforça a necessidade de subir na carreira para atingir benefícios maiores tanto para si quanto para a sua família. Por seu turno, a Geração Baby Boom não sendo a mais dedicada e empenhada no trabalho, é a mais satisfeita profissionalmente, o que se pode dever ao facto de ser a geração com a posição mais estável a nível profissional, onde muitos já se encontram no topo da carreira e sem preocupações a esse nível, usufruindo de salários mais estáveis e de maiores benefícios.

Na presente investigação podem ser apontadas como potenciais limitações o facto de se ter procurado estudar diferenças entre 3 gerações, com uma amostra reduzida para cada uma delas. Também o facto da amostra não ser controlada quanto às habilitações literárias, tipo de atividade profissional e agregado familiar, pode ter os seus efeitos nos resultados porque apesar de haver uma tendência média para um resultado ou comportamento, a divergência no comportamento ou no resultado dessas pessoas irá influenciar o resultado global para a geração da qual fazem parte. Não pode ser esquecido que estamos a discutir comportamentos humanos, os quais divergem de indivíduo para indivíduo dependente da história de vida de cada um. Deste modo, investigações futuras que pretendam dar continuidade ao estudo da saliência dos papéis e da satisfação com os papéis de vida numa abordagem comparativa intergeracional deverão abranger amostras mais representativas de cada uma das gerações.

A presente investigação procurou verificar a existência de diferenças ao nível das gerações e explorar o grau de satisfação dos indivíduos nos diferentes papéis, tema particularmente interessante dado o ambiente de crise e instabilidade que se vive. Espera-se, assim, ter contribuído para a investigação sobre a satisfação com os papéis de vida, na medida em que verifica que independentemente da idade, progressão na carreira, habilitações académicas e ambiente familiar, as pessoas encontram-se satisfeitas, e que a satisfação atua de modo quase independente de papel para papel, não existindo uma grande relação entre as dimensões da satisfação avaliadas, e revelando-se estas cada vez mais comportamentos independentes à medida que os indivíduos avançam na idade.

Não nos podemos esquecer que a vida não se resume apenas ao trabalho, embora este assuma a centralidade durante a maior parte da vida dos indivíduos. As organizações deverão, assim, esforçar-se no sentido de mostrar compreensão pela singularidade de cada colaborador,

e respeito pela vida de cada um fora da organização e das horas de trabalho. Ou seja, contemplar a existência de outros papéis de vida que tornam cada ser único, contribuindo de certa forma para o desenvolvimento pessoal e identidade de cada um. Colaboradores satisfeitos são colaboradores motivados, e a motivação será sempre um caminho para maior eficácia e produtividade. Pode-se, assim, considerar estratégico que as organizações apostem na adaptação dos valores, benefícios e organização do trabalho dos colaboradores, de modo a que seja o desempenho dos seus recursos humanos o maior contributo para o desenvolvimento da própria organização.

Referências Bibliográficas

- Afonso, M. J., & Lima, M. R. (1995). *A saliência dos papéis em estudantes do ensino*. Comunicação apresentada nas *II Jornadas da Sociedade Portuguesa de Psicologia: "Desenvolvimento e Cultura"*. Lisboa: Portugal.
- Agostinho, J. M. (2013). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: Estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong-Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Bagger, J., Li, J., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61, 187-211.
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal Of Business Studies Quarterly*, 5(2), 78-90.
- Bova, B. & Kroth, M. (2001). Workplace learning and generation X. *Journal of*

Workplace Learning, 13, 57–65.

Bradford, F. (1963). Understanding ‘generation X’. *Marketing Research*, 5, 54.

Brown, G.W., Bifulco, A., & Harris, T.O. (1987). Life events, vulnerability and onset of depression. *British Journal of Psychiatry*, 150, 30-42.

Buonocore, F. & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.

Cinamon, R.G., & Rich, Y. (2002) Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.

Conte, A.L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista Fae Business*, 7, 32-34.

Duarte, M.E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.

Eddleston, K. A., Veiga, J. F., & Powell, G. N. (2006) Explaining sex differences in

- managerial career satisfier preferences: the role of gender self-schema. *Journal of Applied Psychology*, 91, 437-445.
- Ferreira Marques, J. H. (1982). *The planning and instrument development processes of the Work Importance Study*. Paper presentation at the 20th International Congress of Applied Psychology. Edinburgh, Scotland (policopiado).
- Ferreira-Marques, J. H. (1989). Advances in the assessment values and role salience. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 5, 147-160.
- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. em D. E. Super & B. Šverko (Eds.) *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74). San Francisco, CA US: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Fraga, S. (2007). *Preocupações de carreira e saliência das actividades na transição para a reforma: Estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Área de especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracca, J. Winnubst & C. Cooper (Eds.), *The handbook of work & health psychology* (pp.283-310). East Sussex: John Wiley & Sons.
- Giancola, F. (2006). The generation gap: More myth than reality. *Human Resource Planning*, 29, 32-37.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39, 98–103.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 71-92.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 566-568.

Janeiro, I., & Lima, M. R. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale*. Comunicação apresentada no 12th European Congress of Psychology. Istanbul: Turquia.

Jardim, R. (2010). *Empenhamento organizacional afectivo e saliência das atividades: diferenças entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Jenkins, J. (2007). *Leading the four generations at work*. . Recuperado em 15 de Abril de 2008 do Web site <http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=452>

Karp, H., Fuller, C., & Sirias, D. (2002). *Bridging the boomer Xer gap. Creating authentic teams for high performance at work*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

Kersten, D. (2002). *Today's generations face new communication gaps*. Recuperado em 15 de Abril de 2008 do Web site <http://www.usatoday.com/money/jobcenter/workplace/communications/2012>

Killien, M.G. (2004). Nurses' health: Work and family influences. *Nursing Clinics of North America*, 39, 19-35.

- Kupperschmidt, B. (2000). Multigenerational employees :strategies for effective management. *Health Care Manager, 19*, 65-76.
- Lima, M.R. (1998). Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. Estudo das atitudes de planeamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica, 26*, 151-160.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Macky, K., Gardner, D. & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: An introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 857-861.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity. What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training, 37*, 39–44.
- Martire, L. M., Stephens, M. A. P., & Townsend, A. L. (2000) Centrality of women's multiple roles: beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychology and Aging, 15*, 148-156.
- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe's Journal Of Psychology, 10*(2), 291-300. doi:10.5964/ejop.v10i2.714.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986).The Saliency Inventory: Theory, application, and research: Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Noble, S. & Schewe, C. (2003). Cohort segmentation: An exploration of its validity. *Journal of Business Research, 56*, 979-987.

- Noor, N. M. (2004) Work-family conflict, work-and family- role salience, and women's well-being. *Journal of Social Psychology*, 144, 389-405.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2^a ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.
- Peeters, M.C.W, Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment : An explanation for the negative effects of work-family conflict and job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.
- Rodrigues, M. F. (2003). *Valores e saliência das actividades em professores do ensino básico e secundário*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (pp.42-70). NJ: Wiley.
- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H. M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384-391.
- Smola, K.W., & Sutton, C.D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.

- Spector, P. E. (1997) *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oak, CA: Sage Publication.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Palo Alto, CA: Benjamin/Cummings.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts?, *Social Psychology Quarterly*, 57, 16-35.
- Streeter, B. (2007). Welcome to the new workplace. *ABA Banking Journal*, 99(2), 7, 6.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. Jordan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meanings of work*. Washington: U. S. Government Printing Office.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nded.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1995). Models of Career Development. In J. H. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Services for the 90's Proceedings* (pp.47-66). Lisboa: Portugal.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.), (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). The findings of the work importance study. In D.E. Super & Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of*

the Work Importance Study (pp.349-358). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 8(4), 635-646.

Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the workplace*. Research and Training Center on Community Living: University of Minnesota.

Wayne, J. H. (2009). Reducing conceptual confusion: clarifying the positive side of work and family, in D.R. Crane & J. Hill (Eds), *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*, Lanham, MD: University Press of America.

Wolfram, H. J., & Gratton, L. (2014). Spillover between work and home, role importance and life satisfaction. *British Journal of Management*, 25, 77-90.

Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.
doi:10.5539/ass.v9n1p293